

रोजंदारी, कार्यव्ययी व रुपांतरीत अस्थायी
आस्थापनेवरील कामगार/ कर्मचारी यांना
अतिकालिक भत्ता मंजूर करणेबाबत.

**महाराष्ट्र शासन
सार्वजनिक बांधकाम विभाग**

शासन परिपत्रक क्र.अकाभ-१००२/(२०४४)/प्र.क्र.३५९/सेवा-५
मंत्रालय,मुंबई-४०० ०३२
दिनांक - १७/११/२००५

सार्वजनिक बांधकाम विभागाच्या क्षेत्रिय कार्यालयाच्या अधीनस्त कार्यरत रोजंदारी व कार्यव्ययी आस्थापनेवरील कर्मचा-यांना कालेलकर करारातील मागणी क्र.६ च्या अनुषंगाने अतिकालिक भत्ता अनुज्ञेय ठरविण्यात आला आहे. यास अनुसरुन रोजंदारी व कार्यव्ययी आस्थापनेवरील कर्मचा-यांसाठी तयार करण्यात आलेल्या सेवानियमात स्वयंस्पष्ट तरतुदी करण्यात आल्या आहेत. तथापि अतिकालिक भत्ता मंजूरीबाबतच्या तरतुदी संदर्भात क्षेत्रिय स्तरावर संदिग्धता आढळून येत असल्याने या तरतुदी, या परिपत्रकाद्वारे क्षेत्रिय विभाग प्रमुख व कार्यालय प्रमुखांच्या पुन्हा निदर्शनास आणून देण्यात येत आहेत.

१. **रोजंदारी आस्थापना :-** रोजंदारी आस्थापनेवरील कामगारांना अतिकालिक भत्ता अनुज्ञेय असल्याबाबत तसेच अतिकालिक भत्त्याची परिगणना करण्याची कार्यपद्धती याबाबत कालेलकर सारग्रंथ भाग पहिला परिच्छेद २९(२) यामध्ये सविस्तर विवेचन करण्यात आले आहे. हा परिच्छेद पुन्हा पुढीलप्रमाणे उद्धृत करण्यात येत आहे. महाराष्ट्र किमान वेतन अधिनियमामधील नियम २६ (१) हा याबाबत अगदी स्वयंस्पष्ट आहे. सार्वजनिक परिवहन व्यवसाय सोडून कायद्यातील परिशिष्टात नमूद केलेल्या व्यवसायांमध्ये खालील दोन अटीपैकी कोणतीही एक अथवा दोन्ही अटी पाळल्या जात असतील तर कामगारांना अतिकालिक भत्ता देण्यात यावा.

१. कोणत्याही कामगाराने एखाद्या कामाच्या दिवशी ९ तासापेक्षा अधिक वेळ काम केले तर अधिक वेळ कामास अतिकालिक भत्ता देय होतो.
२. कामगाराने आठवड्याच्या काळामध्ये ४८ तासांपेक्षा अधिक काम केले असेल तर ४८ तासापेक्षा जेवढा काळ अधिक काम केले असेल त्या करीता कामगार अतिकालिक भत्त्यास पात्र होतो.

पण ह्या दोन्ही अटी स्वतंत्र आहेत हे लक्षात घ्यावे म्हणजेच थोडक्यात एखाद्या कामगाराने आठवड्याच्या कामाच्या तासात कितीही तास काम केले असेल पण एखाद्या दिवशी त्याने ९ तासापेक्षा जास्त काम केले तरी तो कामगार अतिकालिक भत्त्यास पात्र ठरतो. त्याचप्रमाणे आठवड्यातील एकंदर कामाचे तास ४८ पेक्षा अधिक झाल्यासही कामगार अतिकालिक भत्त्यास पात्र ठरतो. किमान वेतन कायद्यात एखाद्या कामगाराचे ४८ तास भरु नयेत म्हणून एखाद्या दिवशी कमी तास काम करुन एखाद्या दिवशी केलेल्या कामाची भरपाई करण्याची तरतुद नाही, ही गोष्ट लक्षात घ्यावी.

अतिकालिक भत्ता हा परिशिष्टात नमूद केलेल्या कामगारांना किमान वेतन कायदा १९४८ च्या कलम १४ ला अनुसरुन मिळेल. किमान वेतन कायद्याच्या अनुषंगाने काढण्यात आलेल्या अधिसूचनेमध्ये जो दर किमान वेतन म्हणून निश्चित केला असेल, त्याच्या दुप्पट किंवा प्रचलित देय असलेला कामगारांचा रोजंदारीचा दर याच्या दिड पट दर यापैकी जो अधिक असेल त्या दराने अतिकालिक भत्ता देण्यात यावा. (शासन परिपत्रक इमारती व दळणवळण विभाग क्र.एलएबी १०६६/२५२३५/ई-२, दिनांक ५.६.१९६७ व कालेलकर कराराची मागणी क्र.६ पहावी.)

२. कार्यव्ययी आस्थापना :-

रोजंदारी आस्थापनेवरील कामगारांच्या बाबतीत वर उद्धृत केलेले जे नियम आहेत तेच नियम कार्यव्ययी आस्थापनेवरील कर्मचा-यांनाही लागू असल्याचे कालेलकर सारग्रंथ भाग-२, नियम १६(९) यात स्पष्ट करण्यात आले आहे.

३. रुपांतरीत आस्थापना :-

रोजंदारी व कार्यव्ययी आस्थापनेवरून रुपांतरीत अस्थायी आस्थापनेवर आलेल्या कर्मचा-यांना नियमित कर्मचा-यांप्रमाणे महाराष्ट्र नागरी सेवा नियमांतर्गत सर्व अटी/शर्ती/सवलती लागू होतात. नियमित आस्थापनेवरील वर्ग-३ मधील वाहनचालक व वर्ग ४ मधील पहारेकरी व चौकीदार संवर्ग सोडता, इतरांना अतिकालिक भत्ता अनुज्ञेय नाही. त्यामुळे रुपांतरीत अस्थायी आस्थापनेवरील कर्मचा-यांपैकी वर्ग-३ मधील वाहनचालक व वर्ग-४ मधील पहारेकरी व चौकीदार वगळता इतरांना अतिकालिक भत्ता अनुज्ञेय नाही. या संदर्भात अतिकालिक भत्त्याची परिगणना व अनुज्ञेयता ठरविण्यासंदर्भात शासन निर्णय सामान्य प्रशासन विभाग (१) शासन निर्णय क्र.एसआरव्ही १०८१/२०७२/सीआर-२३६/१२, दिनांक १९ सप्टेंबर १९८३ (२) शासन निर्णय

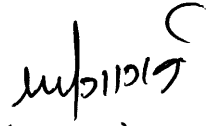
क्र.एसआरव्ही १०९०/२८८/प्र.क्र.१७-९०/१२, दिनांक ११ फेब्रुवारी १९९४ (३) शासन निर्णय
क्र.एसआरव्ही १०९६/२०७२/सीआर-२३६/१२, दिनांक १९ सप्टेंबर १९९४ (४) शासन निर्णय
क्र.अकाभ-१३०४/ प्र.क्र.४०/सेवा-८, दिनांक १६ ऑगस्ट २००४ (५) शासन निर्णय क्र.अकाभ-
१३०४/ प्र.क्र.१८/सेवा-८, दिनांक १६ ऑगस्ट २००४ मधील तरतुदी/स्पष्टीकरण कृपया पहावे.

अतिकालीन भत्त्याची परिगणना पाचव्या वेतन आयोगाच्या शिफारशीनुसार सुधारित
करण्यात आलेल्या मूळ वेतनावर करण्याबाबतचे शासन आदेश अद्याप निर्गमित झालेले नाहीत.

या विभागातील सर्व विभाग प्रमुख व कार्यालय प्रमुखांना याद्वारे कळविण्यात येते की
अतिकालीन भत्तासंदर्भात नियमांचे काटेकोर पालन करण्यात यावे.

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांच्या आदेशानुसार व नावाने

सहपत्र-किमान वेतन अधिनियमातील संबंधित उतारा


(ए.का.गागरे)
कार्यासन अधिकारी

प्रत-

सार्वजनिक बांधकाम विभागातील सर्व विभाग प्रमुख व कार्यालय प्रमुख

- (g) "Scheduled employment" means an employment specified in the specified in the schedule or any process or branch of work forming part of such employment.

The following are scheduled employment as provided in the Schedule.
The Schedule is divided in two parts.

PART- 1

- (1) Employment in any woollen carpet making or shawl weaving establishment.
- (2) Employment in any rice mill, flour mill or dal mill.
- (3) Employment in any tobacco (including bidi making) manufactory.
- (4) Employment in any plantation, that is to say, any estate which is maintained for the purpose of growing cinchona, rubber, tea or coffee.
- (5) Employment in any oil mill.
- (6) Employment under any local authority.
- (7) Employment on the construction or maintenance of roads or in building operations.
- (8) Employment in stone breaking or stone crushing. It covers the breaking or the crushing of stones incidental to the mining operation, but the stone breaking or stone crushing operations which are carried on in mines are not included. The minimum wages fixed for the employment of stone breaking and stone crushing will not apply to the operation of quarrying "Sahabad State".
- (9) Employment in any lac manufactory.
- (10) Employment in mica works.
- (11) Employment in public Motor Transport.
- (12) Employment in tanneries and leather manufactory.

PART -II

Employment in agriculture that is to say, any form of farming including the cultivation and tillage of the soil, dairy farming the production, cultivation

growing and harvesting of any agriculture or horticulture commodity, the raising of live stock, bees or poultry and any practice performed by a farmer or on a farm as incidental to or in conjunction with farm operation (including any forestry or timbering operation and the preparation for market and delivery to storage or to market or to carriage for transportation to market of farm produce).

In *Chathuram Darsanram v. Union of India*³, a petition for quashing the notification dated 28th May, 1976 issued by the Central Government revising the minimum wages of the workmen employed in the mica mines was filed. The question was whether workmen working in mine were working in scheduled employment.

It was held that time No.10 of the Part I of the Schedule relates to employment in any 'mica works' and not 'mica mines'. The connotations of 'mica mines' and 'mica works' are different. It would not be reasonable to read 'mica mines' in the expression 'mica works'. Thus, 'mica mines' is not included in the Schedule and as the inclusion of an employment in the Schedule is a condition precedent for issuing any notification by the appropriate Government the notification fixing minimum wages is ultra vires.

In *Ahmedabad Panjrapole Sanstha v. Miscellaneous Mazdoor Sabha and others*⁴ the petitioner Sanstha is engaged in the activity of taking care for sick and lame cattle and to maintain them. The Sanstha has other objects such as raising of cattle improving the breed, caring for the cattle, to run a dairy farm in order to supply good milk and ghee in the interest of public and to grow grass to cut it or have it cut and to buy or sell the same. It has lands in different villages and it earns rental and other income and also agricultural income besides income earned by sale of wood, wool, manure etc. It has its branch at Vastrapur where cattle are put for treatment. It was held that having regard to the activities of the Panjrapole Sanstha, it is a commercial establishment attracting Minimum Wages Act. The Vastrapur branch of Sanstha is not a separate establishment and the fact that the other branches have not demanded minimum wage will not affect the right of the workmen.